

Председателю диссертационного совета
02.1.007.01, созданного на базе
ФГБНУ «Исследовательский центр
частного права имени С.С. Алексеева
при Президенте Российской Федерации»,
доктору юридических наук, профессору
Михеевой Лидии Юрьевне

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
**на диссертацию Чирковой Елизаветы Андреевны на тему «Пределы
свободы корпоративного договора при отклонении от принципа
пропорциональности», представленную на соискание ученой степени
кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. – Частно-правовые
(цивилистические) науки**

Диссертация Чирковой Елизаветы Андреевны написана на актуальную и крайне дискуссионную тему, связанную с феноменом корпоративного договора в контексте договорной свободы при отклонении от принципа пропорциональности. Актуальность данной темы предопределется тем, что и корпоративный договор как особая договорная конструкция, и принцип пропорциональности в корпоративном праве недостаточно исследованы в российской правовой доктрине, и обсуждаются как неоднозначные явления, содержание которых вызывает споры и на практике, и в доктрине.

Так, принцип пропорциональности в корпоративном праве, согласно которому объем корпоративных прав прямо зависит от объема вложенных в корпорацию инвестиций и размера доли участия, известен большинству развитых правопорядков, однако он не является абсолютным, и нарушения этого принципа теоретически возможны как в силу закона, так и по договоренностям участников корпоративных отношений, выраженным в уставе и иных корпоративных актах, в том числе в соглашении участников, именуемом «корпоративный договор». Когда и в каких пределах возможны отступления от этого принципа, остается неясным и требует своего обоснования.

Корпоративный договор как общая конструкция, применимая к любым хозяйственным обществам, относительно недавно появился в российском корпоративном праве в результате реформы главы 4 ГК РФ о юридических лицах в 2014 году. До этого правила о подобных договорах содержались в законах о хозяйственных обществах (об акционерных обществах и об обществах с ограниченной ответственностью). В то же время, до настоящего времени продолжаются дискуссии о правовой природе корпоративного договора: является ли он сделкой исключительно обязательственного или корпоративного права, либо носит смешанный характер и влечет правовые последствия одновременно первого и второго рода; является ли он договором, полноценно регулирующим любые корпоративные отношения, либо же его предмет ограничен вопросами осуществления уже имеющихся корпоративных прав. Остаются дискуссионными вопросы о круге субъектов, которые могут заключать корпоративный договор, содержании корпоративно-правовых обязанностей, возникающих из корпоративного договора, последствиях их нарушения и применимых санкциях. Нет ясности, могут ли корпоративные или подобные им договоры заключаться участниками иных организационно-правовых форм юридических лиц, кроме хозяйственных обществ; могут ли положения корпоративного договора противоречить императивным положениям устава и т.д. Безусловно, одним из таких дискуссионных вопросов является возможность изменять в корпоративном договоре принцип пропорциональности и пределы такой возможности, которому и посвящена диссертация. Кроме того, исследование пределов договорной свободы при отклонении в корпоративном договоре от принципа пропорциональности тесно переплетено с проблематикой пределов императивности российского корпоративного права, что само по себе свидетельствует об актуальности работы.

Целью работы является выявление системы границ (пределов), в которых возможно заключение и использование корпоративного договора как способа фиксации отклонений от принципа пропорциональности, причин установления данных ограничений, а также доступных законодателю

альтернативных способов реагирования. При этом для достижения данной цели диссидентом ставится несколько задач, в числе которых – определить понятие «принцип пропорциональности» как критерий для установления и поддержания объема прав участников корпораций; установить подходы к понятию «корпоративный договор» и выявить их значение как догматических оснований пределов свободы корпоративного договора при отклонении от принципа пропорциональности; определить пределы свободы корпоративного договора как способа введения отклонений от принципа пропорциональности, являющихся следствием как непосредственного воздействия на право голоса или имущественные права (прямые отклонения), так и опосредованного воздействия на объем возможности оказывать влияние на исход голосования на общем собрании участников корпорации или объем рисков недостижения целей корпорации (косвенные отклонения).

Ознакомление с диссертацией приводит к выводу о том, что данная цель при проведении исследования достигнута, а поставленные задачи в основном решены.

Представленная работа и выносимые на защиту положения обладают научной новизной. Достаточно сказать, что сама постановка вопроса о пределах договорной свободы при отклонении от принципа пропорциональности в корпоративном договоре являются первым исследованием по данной тематике в отечественной доктрине гражданского права. Автором впервые определены виды и пределы возможности отклонений от принципа пропорциональности в корпоративном договоре, равно как и впервые выявлены подходы к определению самого принципа пропорциональности как нормы-принципа российского корпоративного права, обоснован диалектический подход к необходимости существования принципа пропорциональности и отклонений от него. Несомненной заслугой диссидентта является развернутая критика принципа пропорциональности с утилитарных, этических и догматических позиций и вывод о том, что данный принцип не может и не должен рассматриваться как императивный и непреложный общий принцип для коммерческих корпораций. Научная

новизна работы проявляется в положениях, вынесенных на защиту, которые в целом могут быть поддержаны.

Так, можно согласиться с тем, что принцип пропорциональности является относительно новым принципом, который со временем к концу 19-го – началу 20-го века эволюционировал в универсальную норму-принцип корпоративного права, выступающую критерием определения объема корпоративных прав и допускающую отступления от этого принципа (положения 1 и 2, выносимые на защиту).

Одной из сторон принципа пропорциональности является пропорциональная зависимость между возможностями участника корпорации влиять на исход голосования на общем собрании и рисками наступления неблагоприятных имущественных последствий от деятельности корпорации (положение 3). Верно и то, что принцип пропорциональности не является абсолютным, а может и должен в диалектическом единстве сосуществовать с обоснованными с политико-правовой точки зрения допустимыми отклонениями от него (положение 4), которые по конструкции их закрепления в законодательстве могут быть вариативными (от императивного установления принципа пропорциональности с допускаемыми законодательными отклонениями от него до диспозитивного его установления с законодательными ограничениями на отклонения от него) (положение 5).

Следует согласиться с выводом о том, что в зависимости от применяемой концепции догматического понимания корпоративного договора он может как задавать границы дозволенных отклонений от принципа пропорциональности, так и, напротив, допускать довольно широкие отклонения от принципа пропорциональности (положение 6). При этом могут допускаться как прямые, так и косвенные отклонения от принципа пропорциональности в рамках широкого подхода к понятию «корпоративный договор», согласно которому им признается договор с участием как минимум одного участника корпорации, заключенный по поводу участия в деятельности корпорации (положение 7).

Заслуживает поддержки классификация возможных форм пределов свободы договора применительно к корпоративным договорам в части отклонения от принципа пропорциональности на 4 вида: общий императивный запрет корпоративных договоров с любыми отклонениями от принципа пропорциональности; императивный запрет лишь определенных видов корпоративных договоров, если их заключение может привести к отклонению от принципа пропорциональности; установление императивных требований к корпоративным договорам, вводящим те или иные отклонения от принципа пропорциональности; императивное закрепление определенных прямых отклонений от принципа пропорциональности (положение 8). Также научно-практический интерес вызывает выделение трех типов корпоративных договоров с отклонениями от принципа пропорциональности, которые заслуживают, по мнению автора, специального регулирования: «единогласные» корпоративные договоры (когда все участники корпорации являются сторонами договора); договоры о «покупке голосов» (в обмен на встречное предоставление участнику, обязавшемуся голосовать определенным образом); договоры с участием третьих лиц, не являющихся участниками корпорации (самой корпорации, членов ее органов управления, иных лиц); а также – предложение предусмотреть в российском законодательстве различное регулирование пределов свободы корпоративного договора при отклонении от принципа пропорциональности для корпоративных договоров вообще и для каждого из указанных видов корпоративных договоров в отдельности (положение 9).

В диссертации поднимается целый ряд значимых проблем, связанных с регулированием корпоративных договоров в отечественном праве, и акцентируется внимание на необходимости их разрешения.

Например, обращается внимание на легальное признание Гражданским кодексом Российской Федерации двух моделей корпоративного договора: об осуществлении корпоративных прав (ст. 67.2 ГК РФ) и о регулировании корпоративных отношений (п. 4 ст. 66.3 ГК РФ), при этом говорится о

недостаточности регламентации каждой из этих моделей, и особенно – второй из них (с. 98 – 101).

Заслуживает поддержки присоединение автора к широкой концепции понимания корпоративного договора, которая подразумевает любые соглашения как минимум с одним участником корпорации, оказывающие влияние на корпоративные отношения (с. 113 – 122). В таком понимании корпоративные договоры представляют собой наиболее гибкий инструмент, позволяющий устанавливать максимально возможный спектр отклонений (прямых и косвенных) от принципа пропорциональности.

Несомненно ценными являются положения работы о корпоративных договорах, направленных на покупку голосов, и их классификация (с. 165 – 174); о корпоративных договорах с лицами, не являющимися участниками корпорации, включая договоры с участием самой корпорации, членов ее органов управления, а также третьих лиц (с. 174 – 186).

Диссертация Е.А. Чирковой построена как сравнительно-правовое исследование, содержащее в себе анализ рассматриваемой проблематики не только по российскому праву, но и по праву зарубежных стран разных правовых семей, включая ангlosаксонскую (США, Великобритания) и континентальную (Германия, Италия, Австрия, Франция и др.). Несомненным достоинством работы при этом является то, что автор анализирует зарубежное право не только и не столько по нормативным источникам, но на основании положений доктрины иностранного корпоративного права, что в условиях недостатка отечественных работ является крайне ценным и само по себе позволяет сделать важные для российской науки новые выводы и обобщения.

Содержание и структура работы соответствуют заявленной цели и решению задач исследования.

Так, в первой главе работы раскрываются различные подходы к содержанию принципа пропорциональности и обосновывается особое значение четвертого подхода, разработанного автором, как пропорциональной зависимости между степенью влияния на принимаемые корпорацией

решения и рисками наступления неблагоприятных имущественных последствий (§ 1.1); анализируется история развития принципа пропорциональности на примере определения объема права голоса (§ 1.2); рассматриваются различные обоснования принципа пропорциональности (утилитарное, этическое, догматическое) и дается их критика (§ 1.3).

Во второй главе работы рассматривается корпоративный договор как способ установления отклонений от принципа пропорциональности, в том числе концепции корпоративного договора как догматические основания ограничения свободы данного вида договора (§ 2.1); пределы свободы корпоративного договора при введении прямых (§ 2.2) и косвенных (§ 2.3) отклонений от принципа пропорциональности.

Несмотря на высокий научно-практический уровень проведенного исследования и при общей безусловно положительной оценке диссертационной работы Е.А. Чирковой, в рамках научной дискуссии к ней имеются следующие замечания и вопросы:

1) Автор в своей работе при определении природы корпоративных отношений исходит из концепции Д.В. Ломакина, согласно которой таковыми являются отношения участия (членства), опосредующие принадлежность лица к внутренней структуре корпорации (с. 5). Однако данная характеристика корпоративных отношений лишена правового смысла, поскольку она не определяет содержательную характеристику корпоративных отношений и соответствующих корпоративных прав. Следуя предлагаемой логике, к корпоративным отношениям как «отношениям участия» можно отнести любые отношения участия в чем-либо, в том числе – отношения участия в любом договоре, опосредующие принадлежность лица к структуре договорных связей; отношения участия в общей собственности, опосредующей принадлежность лица к внутренней структуре связей между собственниками и т.д. Между тем, отношения участия являются случайным элементом в корпоративных отношениях (как и в любых других гражданско-правовых отношениях) и характеризуют лишь множественность лиц на стороне лица, обладающего соответствующим субъективным

корпоративным правом. Подлинная природа корпоративных отношений заключается в том, что это отношения, связанные с управлением юридическим лицом, в которых может быть либо несколько участников на стороне субъекта корпоративного управления (корпоративные организации), либо – одно лицо (унитарные организации).

2) Одним из исходных положений работы является то, что любые субъективные корпоративные права являются имущественными, поскольку все они, включая те, которые по отдельности могут квалифицироваться с доктринальской точки зрения как неимущественные, связаны с имущественным участием в корпорации, опосредуют управление ее деятельностью со стороны участников, при этом такая деятельность носит сугубо экономический характер, а значит, все права участника корпорации служат удовлетворению имущественных интересов участников (с. 7). Однако данный тезис является неверным, поскольку он основан на игнорировании принципа отделения, согласно которому личность и имущество самой корпорации отделены от личности и имущества образующих ее участников. После внесения имущественных вкладов в уставный капитал хозяйственного общества участники утрачивают любые имущественные права в отношении принадлежащего корпорации имущества, и все права участников в отношении корпорации сводятся к неимущественным правомочиям корпоративного управления, основным из которых является право голосовать по вопросам, входящим в компетенцию общего собрания, и участвовать в принятии корпоративных решений. Никаких имущественных прав требования участники в отношении корпорации не имеют. Даже право на участие в распределении прибыли, которое диссертант приводит как яркий пример имущественного корпоративного права, является на самом деле корпоративным неимущественным правомочием голосовать на общем собрании по вопросу о распределении прибыли. Это право преобразуется в имущественное (и обязательственное) лишь после принятия общим собранием решения о распределении прибыли. Участники, вопреки мнению диссертанта, не управляют хозяйственной деятельностью

корпорации (ею управляют наемные менеджеры). Ошибочно и представление о том, что все права участников служат удовлетворению имущественных интересов участников. Во-первых, даже в том случае, когда в результате деятельности корпорации прибыль в конце концов распределяется в пользу участников, это не является непосредственным результатом осуществления корпоративных прав, которые не содержат в себе имущественных правомочий. Во-вторых, как известно, распределение прибыли – это право, а не обязанность корпорации, которая по разным соображениям может эту прибыль и не распределять. В этой связи следует вспомнить Е.А. Суханова, который часто приводит высказывание одного банкира о том, что акционеры – глупые и наглые: глупые, потому, что принесли в компанию свои деньги, а наглые – потому, что хотят за это что-то получить. В этой связи крайне сомнительно утверждать, что участники хозяйственного общества (особенно миноритарные) имеют какие-либо имущественные корпоративные права в связи с участием в корпорации.

3) В качестве ключевой идеи принципа пропорциональности провозглашается связь между влиянием на корпорацию и рисками ее возможного краха (положение 3, выносимое на защиту). Этот принцип раскрывается диссертантом как пропорциональная зависимость между возможностями участника корпорации оказывать влияние на исход голосования на общем собрании участников корпорации и рисками наступления неблагоприятных имущественных последствий, связанных с недостижением целей корпорации, а также уменьшением имущественной массы корпорации. Остается, однако, неясным, о каких неблагоприятных имущественных последствиях идет речь: о последствиях для данного конкретного участника, оказывающего влияние на решения корпорации, или для корпорации в целом? Вообще в диссертации данная зависимость в полной мере не раскрыта, не приведено конкретных примеров неблагоприятных имущественных последствий, которые наступают (или не наступают при нарушении принципа пропорциональности) в зависимости от степени влияния при голосовании на общем собрании. Почему именно

данная интерпретация принципа пропорциональности позволяет, по мнению диссертанта, наиболее полно отразить экономическое значение принципа пропорциональности? Разве традиционное понимание принципа пропорциональности как зависимость объема корпоративных прав от объема имущественного или иного (трудового, интеллектуального и т.д.) участия в корпорации не отражает экономическое значение принципа пропорциональности?

4) Понимание принципа пропорциональности в корпоративном праве как зависимость между возможностями участника влиять на исход голосования и рисками наступления неблагоприятных имущественных последствий является лишь одним из аспектов принципа пропорциональности. Другие подходы к пониманию принципа пропорциональности (прямая зависимость объема корпоративных прав (и степени влияния на принимаемые корпорацией решения) от объема вложенных в корпорацию инвестиций (размера долей в уставном капитале, вкладов в имущество) также рассматриваются диссертантом в первом параграфе главы 1 диссертации. В качестве одного из подходов анализируется и прямая зависимость объема права голоса от объема имущественных прав (с. 26 – 28). Представляется, что основным проявлением принципа пропорциональности является зависимость объема корпоративных прав от размера участия в уставном капитале, ибо любая коммерческая корпорация создается на основе имущественных взносов участников, которые и предопределяют пропорциональное предоставление этим участникам соответствующего объема корпоративных прав. Хотелось бы уточнить, по какой причине эта первая (и основная) сторона принципа пропорциональности оставлена диссертантом без внимания в положениях, выносимых на защиту?

Также требует пояснений, почему в диссертации рассматривается лишь пропорциональная зависимость между объемом права голоса и объемом имущественных прав, и не рассматриваются зависимости между объемами иных корпоративных прав в разных сочетаниях (объема иных отдельных

неимущественных прав (права на информацию, права инициировать созыв общего собрания и т.д.) и объема права голоса или объема иных имущественных прав; объема одних имущественных прав и объема других имущественных прав (права на получение прибыли и права на ликвидационный остаток) и т.д.?

5) В работе категорично утверждается, что принцип пропорциональности «был порождением действия принципа свободы договора», основываясь на том, что в первых простых товариществах распределение прибыли производилось поровну, а пропорциональное ее распределение допускалось лишь в случаях, предусмотренных договором (с. 43). В то же время представляется, что способ введения принципа пропорциональности (закон или договор) являются не суть важными, и могут варьироваться в разных правопорядках в зависимости от конкретных социально-исторических условий. Основное значение имеет то, что источником происхождения принципа пропорциональности в корпоративных отношениях в любых правопорядках является общефилософская концепция дистрибутивной справедливости, из которой следует, что объем предоставляемых прав должен быть пропорционален объему вложенных средств или усилий. Исходя именно из этого представления законодатель прямо закрепляет (или признает возможность закреплять самим участникам гражданских отношений) принцип пропорциональности.

6) Автор присоединяется к позиции, согласно которой устав и единогласный корпоративный договор по своей природе очень близки друг к другу, так как в равной степени обязательны для корпорации и ее участников и способны регулировать внутрикорпоративные отношения (с. 86 – 98). При этом корпоративный договор сравнивается с решением собрания, вносящим изменения в устав. В то же время, решения собрания обычно принимаются не только единогласно, но и (по общему правилу) большинством голосов. В этой связи допускает ли диссертант теоретически существование корпоративных договоров, которые заключены между большинством участников и в силу этого являются обязательными для меньшинства

участников, не присоединившихся к ним? Ведь если до конца проводить аналогию между решениями собрания и корпоративным договором, то нет никакой разницы между решением собрания, принятым большинством голосов, и корпоративным договором, заключенным между большинством участников, в том числе – для их действия в отношении меньшинства участников и даже в отношении третьих лиц, приобретающих доли в компании, которые проинформированы о наличии и содержании соответственно устава и корпоративного договора.

7) В диссертации критикуется подход, согласно которому корпоративные отношения являются отношениями власти и подчинения, на том основании, что субъекты корпоративных отношений равны с точки зрения их гражданско-правового статуса, вступают в корпоративные отношения добровольно и между ними нет отношений власти и подчинения, которые регулировались бы административно-правовыми нормами (с. 150). В то же время, при этом не учитывается, что отношения корпоративного управления являются отношениями *частноправовой субординации*, которые изначально устанавливаются между равными субъектами гражданского права добровольно, но после их установления механизм их действия аналогичен властеотношениям в публичном праве: уполномоченный субъект корпоративного управления дает подчиненному ему лицу обязательные указания, носящие властно-распорядительный характер, исполнение которых иногда даже не требует каких-либо действий обязанного лица, поскольку такое указание непосредственно преобразуется в решение обязанного лица, как это происходит при голосовании на общем собрании участников корпорации, в результате которого появляется решение самой корпорации. В случае такого их «крайнего» проявления отношения частноправовой субординации по своему механизму похожи на действие секундарного права, когда волеизъявление уполномоченного лица «автоматически» преобразует правовую сферу обязанного лица. К сожалению, недооценка и недостаточное исследование в современном корпоративном праве управлеченских отношений, построенных по модели частноправовой субординации, в

настоящее время является основной причиной его «заторможенного» развития: вместо того, чтобы выстраивать специфические институты корпоративного права в соответствии с его подлинной «управленческой» природой, многие по-прежнему остаются в плену обязательственно-правовой концепции, которая, очевидно, давно устарела для этой новой сферы частного права и не способна полноценно объяснить правовые явления, присущие лишь корпоративному праву.

8) Автором критикуется подход, согласно которому основным методом регулирования корпоративных отношений является императивный. Это, по мнению автора, ведет к неоправданным ограничениям свободы корпоративного договора, избежать которых возможно лишь путем признания диспозитивности в качестве общего правила для регулирования корпоративных отношений (с. 151 – 154). Однако данная позиция не выдерживает критики, поскольку вопросы о преимущественном методе регулирования корпоративных отношений и о пределах свободы корпоративного договора напрямую никак не связаны. Даже если корпоративное право признавать преимущественно императивным, это не исключает возможности иногда отступать от этого правила и вводить отдельные исключения из него по отдельным вопросам, в том числе касающимся корпоративных договоров, отклонения от принципа пропорциональности при распределении прибыли и т.д. В любом случае выбор основного метода для корпоративного права (императивный или диспозитивный) – это вопрос правовой политики, который зависит от усмотрения законодателя и не препятствует возможности установления тех или иных исключений из него, в том числе для корпоративного договора. Однако этот выбор в пользу императивного метода в большей степени соответствует природе корпоративных отношений. Справедливости ради следует отметить, что в заключении к работе автор присоединяется к позиции, согласно которой невозможно найти универсальный ответ на вопрос о том, каким образом должны регулироваться корпоративные отношения и какова должна быть широта принципа свободы договора в

корпоративном праве (с. 191), что во многом дезавуирует его предшествующие рассуждения о преимуществах диспозитивного метода.

Вместе с тем, высказанные замечания и вопросы не имеют принципиального характера и не умаляют научную и практическую ценность результатов исследования, не влияют на общее положительное впечатление, которое производит диссертационная работа.

Диссертация свидетельствует о личном участии автора в получении результатов исследования. В ходе ее подготовки автором определены цель и задачи исследования, его теоретическая основа и методология, подобраны и проанализированы необходимые источники, осуществлено обобщение полученных выводов.

Диссертация Е.А. Чирковой представляет собой самостоятельно выполненную комплексную научную работу. Работа выполнена с высокой степенью обоснованности и достоверности полученных в ходе исследования основных научных результатов с теоретическим обоснованием приведенных утверждений и выводов, использованием соответствующей методологии, а также нормативных правовых актов, эмпирической базы исследования, апробацией результатов в научных статьях.

Выводы, изложенные в диссертации, представляют собой несомненный вклад автора в науку частного права и могут стать теоретической основой для дальнейших исследований в сфере корпоративного права.

Положения, выносимые автором на защиту, обладают научной новизной, которая требуются от диссертаций на соискание ученой степени кандидата юридических наук, являются достоверными, обоснованными, ценными для развития теории корпоративного права и практически применимыми.

Вывод: диссертация Чирковой Елизаветы Андреевны на тему «Пределы свободы корпоративного договора при отклонении от принципа пропорциональности» соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а соискатель заслуживает присуждения ученой степени кандидата

юридических наук по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические науки).

Официальный оппонент:

доктор юридических наук,
и.о. заведующего Центром частного права, главный научный сотрудник
федерального государственного научно-исследовательского учреждения
«Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации»
(научная специальность: 12.00.03 – гражданское право; предпринимательское
право; семейное право; международное частное право)

Гутников Олег Валентинович

«3» декабря 2025

Контактные данные:

федеральное государственное научно-исследовательское учреждение
«Институт законодательства и сравнительного правоведения при
Правительстве Российской Федерации»

Почтовый адрес: 117218, Россия, г. Москва, ул. Б. Черемушкинская, д. 34

Телефон: +7 (499) 724-12-49

Сайт: <https://izak.ru>

E-mail: civil@izak.ru

Подпись сотрудника Федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения и конституционного строя Российской Федерации»



Заведующий отделом
управления персоналом